

OUTBOND TRAINING SEBAGAI MEDIA ALTERNATIF PENINGKATAN KUALITAS KERJA TIM PTK-PNF

Widya Ayu Puspita & Prihaningsih*

Abstract

Of the opinion that the quality of human resource determines the achievement of the organizational goals, this article introduces a number of training, one of which is out-bond training. This kind of training is discussed and related to its application in non-formal education. It can be developed for teamwork programs such as team building and team development, leadership programs, and personal programs. As out-bond training is based on experiential learning, quantum learning, participatory approach and observation and processing, it is considered appropriate for adult learning and outdoor activities and can be developed for non-formal education personnel. To complete this article, a general design of out-bond training is explained to be developed to meet the needs of non-formal education.

Keywords: *out-bond training, teamwork program, team building, team development, leadership program, personal development program.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu wadah yang di dalamnya terdapat dua atau lebih individu yang berinteraksi guna mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Organisasi ini dapat bersifat sederhana maupun sangat kompleks dan terdiri atas sumber daya manusia yang unik pula. Salah satu organisasi yang sedang berkembang pada saat ini adalah pendidikan nonformal dan informal yang di dalamnya terdapat Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) yang beragam. Karakter yang cukup unik adalah bahwa penyelesaiannya berbagai tugas sebagian besar dilaksanakan dalam bentuk kelompok.

Merupakan suatu fakta bahwa perubahan organisasi saat ini terjadi dengan cepat dari waktu ke waktu dan hal ini menuntut setiap pribadi sebagai sumber daya manusia dalam organisasi untuk mampu tanggap terhadap setiap perubahan yang terjadi, dengan selalu inovatif sehingga dapat terus mengembangkan diri terutama dalam menempatkan diri mereka dalam pencapaian tujuan organisasi tempat mereka bekerja.

Dengan menyadari bahwa banyak faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, antara lain kelancaran komunikasi antar personil atau karyawan, keharmonisan hubungan, baik yang bersifat

vertikal maupun horizontal, sistem penghargaan, kerjasama dan sebagainya, upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, fleksibel, mampu membangun sistem kerja yang strategis, mampu membangun kerjasama yang solid, mempunyai spirit kerja yang tinggi, dan mampu memberikan hasil yang maksimal kepada organisasi tempat mereka berada, adalah sangat penting.

Merujuk juga pada kenyataan bahwa hasil yang optimal lebih didominasi oleh faktor *human resources assets* (sumber daya manusia) yang berkualitas dibandingkan oleh faktor *financial assets*, maka investasi yang paling strategis dalam meningkatkan kekuatan sebuah organisasi (*corporate*) adalah dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam tubuh organisasi yang tentunya dapat dicapai melalui kegiatan pelatihan (*training*) bagi karyawan (*employee*).

Sementara itu sumber daya manusia akan sulit untuk dikembangkan dan berkontribusi secara optimal bila hanya mengandalkan sisi intelektualnya semata. Untuk itu, dibutuhkan suatu rangkaian pengalaman dan pemahaman (*experiential learning*) untuk dapat memperoleh peningkatan kualitas individu yang fleksibel, mampu membangun sistem kerja yang strategis, mampu membangun kerjasama yang solid, mempunyai spirit kerja yang tinggi, dan mampu memberikan hasil yang maksimal kepada organisasi.

* Pamong Belajar BPPLSP Regional IV Surabaya

Di samping itu, juga dibutuhkan karyawan atau organisasi yang memiliki daya juang (*adversity quotient*) yang tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Dengan konsep-konsep interaksi antara peserta di dalam kelas dan dengan alam melalui kegiatan simulasi di alam terbuka, diyakini dapat memberikan suasana yang kondusif untuk membentuk sikap, cara berpikir dan persepsi yang kreatif dan positif dari setiap peserta guna membentuk rasa kebersamaan, keterbukaan, toleransi dan kepekaan yang mendalam, yang pada harapannya akan mampu memberikan semangat, inisiatif, dan pola pemberdayaan baru dalam organisasi. Melalui simulasi *indoor* dan *outdoor activities* ini, peserta juga akan mampu mengembangkan potensi diri, baik secara individu (*personal development*) maupun dalam kelompok (*team development*) dengan melakukan interaksi dalam bentuk komunikasi yang efektif, manajemen konflik, kompetisi,

kepemimpinan, manajemen risiko, dan pengambilan keputusan serta inisiatif.

Outbond training dapat dilaksanakan oleh berbagai jenis organisasi, baik yang sederhana maupun yang kompleks. Demikian pula pada satuan organisasi pendidikan nonformal, yang di dalamnya terdiri atas

pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal, yang memiliki karakteristik unik karena beragamnya karakteristik dan permasalahan sasaran PNF di lapangan sebagaimana disebutkan di atas.

Oleh karena itu, salah satu media yang dapat dikembangkan guna peningkatan kualitas kerja, terutama yang berbentuk tim, adalah melalui *outbond training*. Dengan kegiatan ini, diharapkan pendidik dan tenaga

kependidikan (PTK-PNF) pendidikan nonformal dan informal, yang tugasnya sarat dengan nuansa *teamwork*, dapat bekerja secara optimal dan mencapai hasil sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Outbond training dapat dilaksanakan oleh berbagai jenis organisasi, baik yang sederhana maupun yang kompleks. Demikian pula pada satuan organisasi pendidikan nonformal, yang di dalamnya terdiri atas pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal ...

PEMBAHASAN

Tujuan Kegiatan Pelatihan dengan Pendekatan *Outbond Training*

Sebagai salah satu bentuk pendekatan dalam pelatihan, tujuan yang hendak dicapai antara lain adalah sebagai berikut. (1) Memberikan penguatan daya juang individu dan kelompok untuk mencapai hasil terbaik. (2) Membangun ikatan yang kuat dalam kelompok. (3) Membangun kerjasama kelompok dalam penyelesaian tugas. (4) Mengaplikasikan semangat kerja individu dan kelompok dalam dunia kerja sehingga meningkatkan kinerja lembaga tempat peserta, yang dalam hal ini adalah PTK-PNF bertugas. (5) Membangun komunikasi dan budaya kerja yang kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan dan layanan bagi masyarakat yang memerlukan.

Pelatihan dengan menggunakan pendekatan *outbond training* memang dirancang khusus untuk dapat mempersiapkan individu-individu dalam suatu organisasi agar memiliki ketahanan dan kekuatan dalam berjuang mencapai kesuksesan, baik kesuksesan individu, kelompok, maupun organisasi. Dengan demikian, diharapkan tercipta sebuah organisasi dengan iklim kerja yang kondusif dengan mengedepankan prestasi.

Model pelatihan dengan metode *outbond* bagi PTK-PNF memiliki beberapa program pengembangan yang dapat diaplikasikan dalam sebuah organisasi. Beberapa program pengembangan tersebut secara rinci diuraikan sebagai berikut.

1. *Teamworks Programmes*

Teamworks programmes mencakup dua aspek, yaitu *team building* dan *team development*.

a. *Team building*

Pada aspek ini PTK-PNF diharapkan dapat membentuk sebuah tim yang kompak dan memiliki kredibilitas tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tujuan *team building* ini adalah sebagai berikut. (1) Para peserta menerima konsep kerjasama tim. (2) Tim yang terdiri atas individu-individu akan berpandangan positif dan termotivasi. (3) Mempunyai tujuan dan identitas bersama dalam mengembangkan organisasi dan terutama pendidikan nonformal. (4) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan terhadap seseorang, bawahan, dan atasan.

b. *Team development*

Dalam aspek ini, suatu kelompok atau tim diperkuat hubungannya, sehingga dapat memberikan kontribusi yang nyata bagi

pencapaian tujuan organisasi. Tim menjadi sebuah ikatan yang akan sanggup menghadapi segala perubahan dan permasalahan yang kompleks sekalipun.

Team development (pengembangan tim) dimaksudkan agar sebuah tim kerja memiliki ketangguhan, sehingga: (1) tahan menghadapi stres (*Stress Management*), (2) berpikir kreatif (*Creative Thinking*), (3) berpola pikir positif (*Mindset Management*), dan (4) memimpin dan dapat mengikuti segala bentuk pertemuan secara efektif (*Effective Meeting*). Untuk itu, tim ditingkatkan kemampuannya untuk: (1) mengidentifikasi masalah-masalah organisasi penting, mengembangkan strategi dan rencana pelaksanaan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi, dan (2) secara obyektif mengkaji ulang pelaksanaan kerja saat ini dengan menerapkan cara-cara perbaikan kualitas sumber daya manusia.

Ini merupakan program-program pelatihan yang intensif dalam rangka pengembangan kerjasama kelompok (*teamwork*) dengan menggunakan media pembelajaran luar ruang (*outdoor*). Dalam program ini akan diterapkan usaha pembelajaran individu sebagai bagian dari suatu tim. Peran tim dalam memecahkan masalah (*problem solving*) dan juga dinamika suatu kelompok kerja.

Di dalam pelatihan ini peserta akan dibekali dengan pengetahuan dan strategi yang berguna khususnya dalam hal-hal berikut. (1) Memahami perbedaan dalam kelompok, sehingga dapat bersama-sama mencapai tujuan. (2) Keterbukaan sikap (*self-disclosure*) terhadap segala perubahan. (3) Memberi dan menerima umpan-balik (*feedback*) dengan baik dan pikiran yang positif. (4) Memahami lebih jauh manfaat dan pentingnya bekerja sama dalam tim dalam menghadapi permasalahan dan perubahan. (5) Mengetahui prinsip kerja *team work* yang sinergis, saling menguntungkan dan membangun. (6) Mempersiapkan PTK-PNF untuk menerapkan asas-asas kerjasama kelompok dan budaya baru (*encounter culture*) dalam unit organisasi masing-masing. (7) Identifikasi masalah-masalah kerjasama antar-fungsi dan antar-lapisan organisasi serta rencana perbaikannya, yang terutama terjadi apabila kerjasama tim dilakukan oleh PTK-PNF yang berasal dari berbagai unit berbeda. (8) Menetapkan langkah yang tepat untuk mengatasi berbagai situasi sulit dalam tim, sehingga hambatan dapat berubah menjadi peluang. (9) Meningkatkan kepekaan PTK-PNF terhadap masalah sesama dalam organisasi. (10) Mengetahui faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dan dievaluasi dalam pembentukan tim yang solid, pemilihan personil dan

mengatasi hambatan yang biasanya terjadi dalam tim. (11) Mengetahui cara mengevaluasi *team performance* dan mengarahkan perbaikan-perbaikan guna efisiensi dan efektivitas tim selanjutnya. (12) Komitmen terhadap tujuan tim dengan antusias, saling memberi informasi dan pengalaman. (13) Terbentuknya suatu tim yang solid dengan kinerja yang efektif yang menghasilkan *outcome* yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. (14) Tercapainya kinerja organisasi yang optimal. (15) Tercapainya kinerja organisasi yang optimal. (16) Terciptanya PTK-PNF yang handal, unggul dan berdaya saing tinggi, sehingga memiliki peran strategis dalam percaturan pendidikan nasional.

Kesimpulannya, setiap aktivitas yang ada dalam pelatihan ini baik berupa diskusi (*indoor-class*) maupun kegiatan simulasi di luar ruang (*outdoor*) merupakan *experiential activities* yang ditargetkan secara spesifik untuk memahami pembentukan dan membangun suatu tim (*team building*) dalam rangka meningkatkan pencapaian tujuan tim dan pada akhirnya menghasilkan *outcome* yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Leadership Programmes

Dalam materi program kepemimpinan, yang ditekankan antara lain peningkatan kemampuan dalam hal-hal berikut.

- a. Hubungan antar manusia.
 - 1) Meningkatkan kesadaran dengan menggunakan berbagai instrumen umpan balik.
 - 2) Meningkatkan keterbukaan.
 - 3) Membangun hubungan timbal balik yang saling menguntungkan.
 - 4) Memahami dan menghargai keragaman dalam:
 - (a) gaya kerja yang disukai,
 - (b) gaya belajar, dan
 - (c) dimensi etnisitas.
 - 5) Memahami berbagai model kepemimpinan.
 - 6) Keterampilan memandu proses kerja suatu tim.
- b. Pemimpin masa depan (*visioner leadership*).
 - 1) Penjabaran konsep *leadership* yang inovatif.
 - 2) Jaringan dengan pemimpin masa datang yang lain.
 - 3) Pengembangan pribadi serta meningkatkan kepercayaan diri.
 - 4) Perencanaan karir.
 - 5) Keterampilan memandu proses kerja suatu tim.

3. Personal Development Programmes

Merupakan program pelatihan yang intensif dalam rangka pengembangan pribadi (personal) dengan menggunakan media pembelajaran luar ruang (*outdoor*). Dalam program ini akan diterapkan usaha terarah untuk penggunaan kesempatan belajar yang aktif demi memperkuat perubahan di dalam organisasi melalui pembelajaran individu

Di dalam pelatihan ini peserta akan dibekali dengan pengetahuan dan strategi yang berguna khususnya dalam hal berikut.

- a. Dengan kemampuan yang sudah ada saat ini, PTK-PNF diharapkan dapat meningkatkan dan menggali potensi diri yang belum disadari.
- b. Pembelajaran terhadap nilai-nilai tersebut dilakukan melalui *experiential learning* sehingga PTK PNF akan lebih memahaminya.
- c. Meningkatkan kemampuan kepemimpinan peserta, antara lain dalam kerjasama tim, komunikasi internal maupun eksternal yang efektif, dan pengambilan keputusan.
- d. Meningkatkan kemampuan berpikir tidak linier dalam memahami dan mengatasi setiap masalah.
- e. Memberikan pengalaman yang menarik dan menantang sebagai pembelajaran dalam menghadapi pekerjaan sehari-hari.

Semua materi dan kegiatan yang diberikan mengandung manfaat manajerial sehingga akan didapat pengalaman-pengalaman yang berguna dalam pekerjaan sehari-hari seperti berikut.

- a. Mengoptimalkan keikutsertaan karyawan dalam semua kegiatan acara.
- b. Menambah rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- c. Meningkatkan kepekaan karyawan terhadap masalah sesama dalam organisasi.
- d. Memahami peran dan fungsi serta tanggung jawab masing-masing dalam pekerjaan.
- e. Menjadikan individu dalam organisasi lebih siap terhadap perubahan dan perkembangan dunia.

Di antara materi yang diberikan, dalam *outbond training* juga akan diberikan pengetahuan dan pengalaman praktis guna mengembangkan potensi diri dalam hal *self confidence*, *leadership* dan *self motivation*.

Outbond training ini sebenarnya didasarkan pada metode: (1) *experiential learning*, (2) *quantum learning process oriented*, (3) *participatory approach*, dan (4) *observation and processing*. Dengan demikian,, sebenarnya dasar pendekatan untuk pelatihan ini, adalah pembelajaran model orang dewasa (*adult learning*) dan *outdoor activities*.

Pendekatan dengan aktivitas *outdoor* dapat mengakomodasi pembelajaran model orang dewasa yaitu belajar dari apa yang dialami (*action*), yang pada prakteknya dihubungkan (*reflection*) dengan permasalahan hidup sehari-hari. Pelatihan dengan media *outdoor* memberikan beberapa nilai tambah. Metode ini terbukti efektif, karena berbeda dengan pelatihan dalam ruang (*indoor*) yang konvensional dan hanya menyentuh aspek kognisi saja.

Ruang terbuka (*outdoor*) merupakan media atau prasarana yang memberikan keleluasaan baik pada gerak fisik (psikomotorik), maupun emosi (afeksi) dan berpikir (kognisi) bagi pesertanya.

Di sisi lain metode pembelajaran orang dewasa dipilih karena orang dewasa dalam belajar memiliki beberapa ciri, antara lain sebagai berikut.

- a. Tidak menyukai suasana yang formal, karena suasana yang formal dalam belajar mengekang proses berpikir. Sedangkan bila suasananya informal dapat terjadi pertukaran ide secara luas.
- b. Orang dewasa selalu ingin memecahkan masalah, aktivitas di luar ruang selalu memiliki problema yang menantang untuk dipecahkan.
- c. Orang dewasa akan mengalami kemajuan bila menghadapi masalah-masalah yang nyata, dan dapat mempraktekkan apa yang dimilikinya untuk memecahkan masalah tersebut.
- d. Orang dewasa selalu mencari manfaat dari apa yang dialaminya.

4. Desain Umum

Berdasarkan metode pelatihan *outbond*, desain program yang disusun meliputi hal-hal berikut.

a. Kerangka dasar pelatihan

- 1) Pengarahan (*Briefing*).
- 2) Pemahaman akan misi (*Mission Assesment*) dan Perencanaan (*Planning*).
- 3) Pelaksanaan aktivitas (*Action*) dan Refleksi (*Reflection*).
- 4) Evaluasi (*Evaluation*).
- 5) Penyimpulan (*Debriefing*).

b. Aktivitas

- 1). Luar Ruang (*outdoor*) dengan dasar:

- a) Permainan berstruktur.
- b) Skenario yang beralur.
- c) Aturan main, sanksi dan penghargaan.
- d) Penghitungan prestasi (*scoring*).

- 2) Dalam Ruang (*indoor*).

- a) Ceramah Singkat dan Diskusi.
- b) *Indoor Games*.

5. Pemilihan Lokasi Pelatihan

Dengan kandungan materi yang sarat nilai pembelajaran melalui media *outdoor*, sangat dianjurkan

agar kegiatan *outbond training* ini dapat dilaksanakan di areal yang representatif, yang dapat mengoptimalkan kegiatan pelatihan agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan dengan baik.

Adapun areal yang representatif adalah sebuah areal yang mampu mengakomodasi segala jenis kegiatan yang akan dilakukan, dalam hal ini areal tersebut merupakan sebuah kawasan pelatihan yang menyediakan fasilitas dan sarana yang dibutuhkan, meliputi hal-hal berikut.

- a. Areal terbuka yang cukup luas guna pelaksanaan *outdoor activities*.
- b. Areal tertutup guna pelaksanaan *indoor activities*.
- c. Tersedianya fasilitas permainan sebagai media peningkatan *self confidence*.
- d. Setiap peserta pelatihan (d disesuaikan dengan kebutuhan) memiliki ruang gerak yang cukup luas.
- e. Yang juga tidak kalah pentingnya adalah masalah *privacy* agar peserta dapat berkon-

sentris penuh pada kegiatan tanpa terganggu oleh pengunjung umum.

6. Durasi Pelatihan

Lamanya waktu *outbond training* pada dasarnya disesuaikan dengan keinginan, namun untuk hasil yang optimal, program pelatihan ini membutuhkan waktu efektif, biasanya selama 3 hari, 2 malam, yang secara umum jumlah jam tersebut terdistribusi dalam kegiatan kegiatan sebagai berikut.

- a. Diskusi dan *indoor games* : 35%
- b. *Outdoor activities* : 65%

7. Peserta Pelatihan

Dengan didasarkan pada kandungan materi pelatihan dan tujuan pelatihan, sasaran kegiatan pelatihan ini secara umum antara lain supervisor hingga *top level manager*. Dalam pendidikan nonformal, sasaran tersebut dapat tenaga fungsional maupun struktural pada berbagai level manajemen.

KESIMPULAN

1. Perubahan organisasi saat ini terjadi dengan cepat dari waktu ke waktu dan hal ini menuntut setiap pribadi sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mampu tanggap terhadap setiap perubahan yang terjadi. Kepekaan terhadap perubahan ini dapat dilatih melalui *outbond training* yang menggabungkan interaksi di dalam dan luar ruangan
2. Konsep-konsep interaksi antara peserta, di dalam kelas dan dengan alam melalui kegiatan simulasi di alam terbuka diyakini dapat memberikan suasana yang kondusif untuk membentuk sikap, cara berpikir dan persepsi yang kreatif dan positif dari setiap peserta guna membentuk rasa kebersamaan,

keterbukaan, toleransi dan kepekaan yang mendalam, yang pada harapannya akan mampu memberikan semangat, inisiatif, dan pola pemberdayaan baru dalam organisasi

3. *Outbond training* dapat dikembangkan untuk meningkatkan kualitas kerja tim diantara PTK-PNF yang seringkali menghadapi berbagai permasalahan yang sangat kompleks. Di samping itu juga melatih kepekaan dalam hubungan antar manusia serta kepemimpinan yang tidak pernah terlepas dalam pelaksanaan tugas PTK-PNF
4. Perlu adanya desain khusus *outbond training* yang sesuai dengan keragaman PTK-PNF dan keragaman permasalahan yang dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Edgard, E & Donaldson, L. (1993). *Pengembangan sumber daya manusia: Panduan bagi pelatih pemula*. Jakarta: Gaya Media Pratama.
- Handayani, R. (2005). *Hubungan antara kepribadian tahan banting dan dukungan sosial dengan daya tahan terhadap stress pada remaja dari komunitas marginal di Yogyakarta*. Tesis. Tidak Dipublikasikan. Yogyakarta
- Kartono, K. (2003). *Kamus psikologi*. Bandung: Bioness

Jaya.

- Stoltz, P.G. (2005). *Adversity quotient: Mengubah hambatan menjadi peluang*. Jakarta: Grasindo.
- Stoltz, P.G. (2005). *Adversity quotient at work: Mengatasi kesulitan di tempat kerja*. Jakarta: Grasindo.
- Winkel, W.S. (1991). *Psikologi pengajaran*. Jakarta: Grasindo.